



PARITÀ DI GENERE PER GUARDARE AL FUTURO

LA SECONDA EDIZIONE DEL CONVEGNO ANNUALE SUL TEMA “DIVERSITÀ DI GENERE. STATO DELL’ARTE E PROSPETTIVE PER IL CREDITO COOPERATIVO”, È STATA UN’OCCASIONE PER RIFLETTERE SULLA *DIVERSITY* E SULLA PARITÀ DI GENERE ALL’INTERNO DEL CREDITO COOPERATIVO, ANALIZZANDO DATI E AZIONI INTRAPRESE IN UNA PROSPETTIVA DI CRESCITA E PROGETTUALITÀ FUTURA.

Norma Zito

Migliora lo scenario della parità di genere nel sistema bancario europeo e italiano, come anche all’interno del Credito Cooperativo. Un rilevante contributo a questo processo è derivato dalla normativa prudenziale di vigilanza, ma occorre una strategia culturale di ampio respiro per affrontare la questione e le sfide del futuro. Sono queste in estrema sintesi le evidenze emerse dalla seconda edizione del convegno “*Diversità di Genere. Stato dell’arte e prospettive per il Credito Cooperativo*”, organizzato l’8 marzo, in occasione delle celebrazioni per la Festa della Donna, da **iDEE**, **l’Associazione delle Donne del Credito Cooperativo** insieme alla **ScuolaCooperativa di Federcasse**.

Ad aprire i lavori del convegno, moderato dal direttore generale di Federcasse Sergio **Gatti**, la presidente di **iDEE** **Teresa Fiordelisi**, che delineando l’evoluzione del quadro normativo verso una maggiore inclusione femminile negli organi di governo e di controllo delle banche, ha sostenuto come “ancora sia essenziale continuare ad investire nella costruzione di una cultura che sia attenta, inclusiva e consapevole. Che sappia riconoscere il valore concreto e tangibile che la parità di genere produce”.

IL RUOLO DELLA CULTURA E DELLE NORME

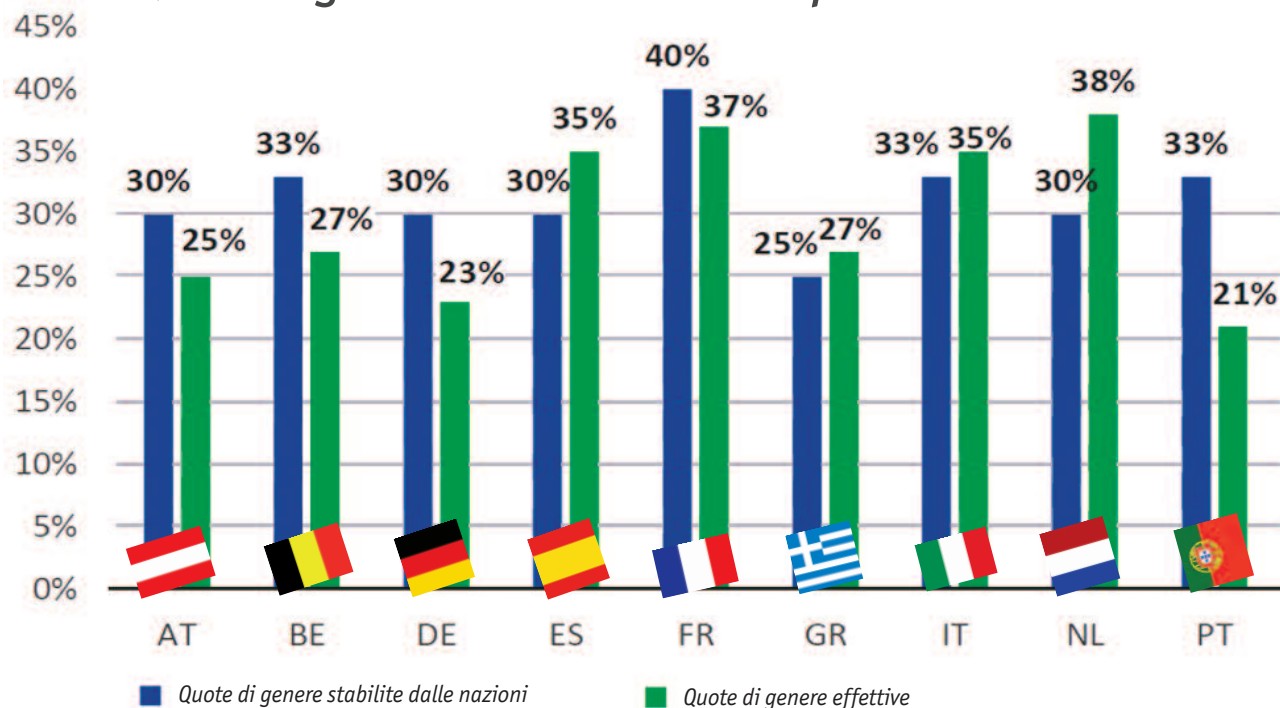
“Il tema della parità di genere - ha affermato nel suo intervento l’avvocata **Lucia Petrolini** della **Banca d’Italia** - è al centro di un ampio dibattito e forte è l’impulso a mettere in campo azioni concrete per raggiungere



un concreto bilanciamento di genere”. La “questione di genere” è principalmente un fattore culturale. In tal senso, ha sottolineato l’esponente della Banca d’Italia, “il principio del gender mainstreaming non deve essere un obiettivo in sé, ma un approccio pervasivo che permane in tutte le attività e le politiche delle banche”. In tale direzione **“le banche possono fare tanto nel dare voce alle donne, per favorire una parità negli organi decisionali, ma anche nell’attività di supporto all’imprenditoria femminile e nelle attività finanziarie connesse”**.

Un ruolo importante per affrontare la questione della diversity nel sistema bancario è stato svolto dalle norme prudenziali di vigilanza sia a livello europeo sia a livello nazionale. Sul fronte europeo, Petrolini ha ricordato non solo la direttiva CRD IV con cui il legislatore europeo ha introdotto nella composizione adeguata del board il fattore della diversità di genere, ma anche la direttiva CRD V che ha inserito il tema del riequilibrio retributivo; da ultimo, anche le linee guida dell’Autorità Bancaria Europea (EBA) con le quali

Quota di genere nelle banche europee



Fonte, BCE. Results of the 2021 SREP cycle - 10 febbraio 2022

PARITA' DI GENERE NELLE BANCHE IN EUROPA

Gli esiti dello SREP (*Supervisory Review and Evaluation Process*) pubblicati il 10 febbraio dalla Vigilanza bancaria della Banca Centrale europea (BCE) hanno fotografato il posizionamento di 9 paesi europei (tra cui l'Italia) rispetto anche alla questione di genere, in particolare tra le 93 banche *significant* che hanno fissato una quota di genere. Dalla pubblicazione è emerso che l'Italia ha una buona posizione con una quota di genere pari al 35%, maggiore rispetto alla Germania (23%) e prossima all'Olanda (38%) e alla Francia (37%) che si confermano i paesi più avanzati nel bilanciamento di genere.

www.bankingsupervision.europa.eu



è stato richiesto alle banche che le *policy* aziendali abbiano presente la neutralità di genere e di precisarne i target. E ancora, nelle iniziative della BCE, il tema della parità è adesso uno degli obiettivi prioritari della attività di supervisione, da verificare sia all'atto della nomina sia nell'analisi dei requisiti degli esponenti bancari. "Una della finalità della vigilanza - ha affermato l'avvocata Petrolini - è cercare di arrivare ad un level playing field (parità di condizione) anche quando le normative sono diversificate".

Nell'ambito della normativa italiana, invece, l'esponente della Banca d'Italia si è soffermata sulle nuove disposizioni di Vigilanza sul Governo societario contenute nella Circolare della Banca di Italia n. 285/2013 (e sue integrazioni) che hanno stabilito come la composizione degli organi sociali debba "riflettere un adeguato grado di diversificazione in termini di competenze, esperienze, età e di genere (...)". Con particolare riguardo alla diversità di genere, si prevede che "negli organi con funzione di supervisione strategica e di controllo **il numero dei componenti del genere meno rappresentato deve essere pari almeno al 33% dei componenti del-**



l'organo, da raggiungere entro il 2027".

Nello specifico, per le banche di minore dimensione o complessità operativa come le BCC, (grazie alle richieste avanzate da Federcasse ed accolte dalla Banca d'Italia) è stato previsto "un regime di flessibilità, una maggiore gradualità nel tempo, nella misura almeno il 20%, da perseguire nella fase di aggiornamento degli statuti ed con i prossimi rinnovi e comunque entro il 2024".

LA PARITA' DI GENERE NEL SISTEMA BANCARIO ITALIANO

Esaminando la situazione della parità di genere nello scenario bancario italiano si registrano segnali incoraggianti. Durante il convegno, l'avvocata Petrolini ha esaminato la composizione per genere negli organi di governo nelle aziende di credito. Le principali evidenze dimostrano che:

- Si registra un **aumento delle quote di genere e ruoli di vertici nell'ultimo decennio** (dal 2011 al 2021): nelle società quotate dal 5% al 44%; per le BCC dal 7 al 17% e per le altre banche dal 5% al 20%.
- **L'età media delle donne amministratrici è inferiore rispetto ai colleghi uomini**, soprattutto nelle BCC: al 31 dicembre 2021, per le BCC l'età media era 50 anni, per le altre banche è di 53 anni, mentre per le quotate è di 56 anni.
- Nel complesso **oltre ¼ dei responsabili delle funzioni di controllo sono donne**. Dal 2011 al 2021, la quota delle donne sul totale dei responsabili funzioni di controllo va dal 20 al 23 % per le BCC; dal 19% al 31% per le altre banche, mentre per le quotate dal 12 al 23%.
- nei ruoli apicali di gestione la presenza femminile è ancora contenuta.

LA SITUAZIONE NEL CREDITO COOPERATIVO

Ad illustrare la situazione nel Credito Cooperativo e le strategie per implementare la partecipazione femminile sono intervenuti il responsabile servizio Relazioni Esterne e Sostenibilità di Cassa Centrale Banca Lorenzo Kasperkovitz e il vicedirettore generale di Iccrea Banca, Pietro Galbiati.

• Gruppo Cassa Centrale

Per quanto riguarda il Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, il quadro è in continua evoluzione. Il divario quantitativo tra uomini e donne, seppure ancora presente - ha detto Lorenzo Kasperkovitz - è comunque in progressiva riduzione. Secondo i dati della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario (DCNF) al 31



dicembre 2020, la struttura delle collaboratrici e dei collaboratori del Gruppo Cassa Centrale Banca vedeva una preponderanza maschile, pur in leggera riduzione (dal 59,2% di uomini nel 2019 al 58,55% nel 2020) e una crescita della com-

ponente femminile (dal 40,80% del 2019 al 41,45% nel 2020). Stessa tendenza anche nella composizione di genere di quadri e di impiegati. Dal punto di vista della presenza femminile nella Governance, il Gruppo Cassa Centrale è già allineato rispetto ai più recenti provvedimenti normativi. Nelle 71 banche affiliate vi sono difatti **7 donne presidenti e 7 donne vicepresidenti**. Inoltre nella Capogruppo su un totale di **14 componenti il Consiglio di Amministrazione sono presenti 4 donne** che rivestono anche la carica di presidenti dei Comitati endo-consiliare di Cassa Centrale (Sostenibilità, Rischi, Remunerazioni ed Amministratori indipendenti). Nella società di gestione del risparmio NEAM, infine, sono presenti due donne Conducting Officer, mentre è in crescita il ruolo femminile nella società informatica Allitude, sia nella componente organizzazione che nella componente di sviluppo del sistema informatico.

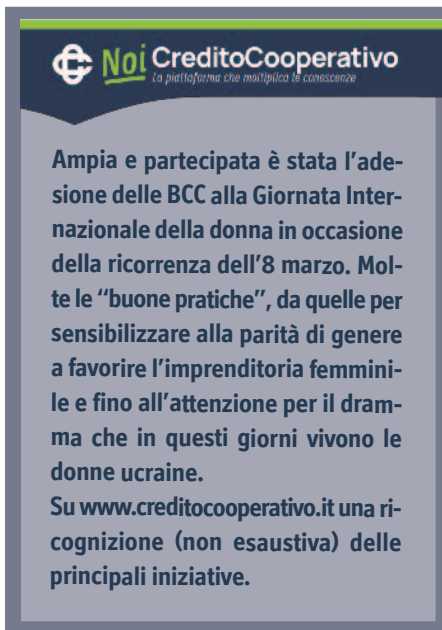
• Gruppo BCC Iccrea

Il Gruppo BCC Iccrea ha una percentuale del **42% di donne in organico** su circa 22 mila dipendenti. Per quanto attiene all'età degli amministratori, si conferma una presenza prevalente degli over 50 (circa 78%): le consigliere donne hanno



un'età media inferiore rispetto ai colleghi uomini.

Nel Piano strategico di sostenibilità del Gruppo Iccrea (2022-2024) sono stati introdotti degli obiettivi per ridurre le differenze di genere ed incrementare la presenza femminile dei board (come, ad esempio, l'incremento del 15% delle donne in posizioni organizzative di responsabilità. Pietro Galbiati ha ricordato anche l'avvio nel 2022 di un programma dedicato ai talenti femminili con realizzazioni di percorsi di *shadowing, mentoring e coaching* volti a donne con potenziale di



crescita professionale, nonché iniziative per sensibilizzare le BCC e favorire l'incremento della base sociale femminile.

PIU' CULTURA PER UNA CONCRETA PARITA'

La parte conclusiva del convegno ha visto la partecipazione di Alessandra **Beccarisi**, docente in Storia della filosofia medievale all'Università di Foggia che ha condotto una approfondita riflessione sulla presenza delle donne nel mondo del lavoro e su come la componente culturale incida fortemente nel raggiungimento di una concreta parità di genere in tale ambito. "Fenomeni come la segregazione professionale di genere, la sottoccupazione in settori considerati prevalentemente a vocazione maschile, la scarsa presenza di

donne in posizioni apicali di qualunque settore (da quello universitario a quella aziendale fino a quello politico), il lavoro di cura affidato prevalentemente alle donne – ha spiegato la prof.ssa Beccarisi - suggeriscono che l'oggettiva difficoltà di accesso delle donne al mondo del lavoro sia dovuta non solo a fattori politici o storici, ma soprattutto culturali".

Una situazione che, secondo la prof.ssa Beccarisi, "difficilmente può essere contrastata soltanto con misure esterne, come le quote rosa o il bonus donna, ovvero iniziative che mirano a forzare l'ingresso delle donne in determinati settori e posizioni. Lo confermano i dati preoccupanti sulla sottoccupazione femminile nelle professioni del futuro".

"La parità di genere – ha concluso – riguarda la dignità dell'essere umano e alla sua capacità di contribuire al progresso di un'azienda, di uno Stato o di una famiglia. Il gender gap è frutto di pregiudizi e di stereotipi, che solo una strategia culturale di ampio respiro può contribuire a sanare. In questo ambito rientra anche il corretto utilizzo del linguaggio nei diversi ambienti di vita e di lavoro per la costruzione di una società realmente inclusiva".

► Per saperne di più....

PARITA' DI GENERE NELLE BANCHE. LA NORMATIVA

Le principali norme italiane che disciplinano il tema della parità di genere nelle banche, attualmente, sono:

- **Legge Golfo Mosca (120/2011) prorogata e ampliata (160/2019)** prevede l'equilibrio di genere nelle società quotate.
- **Decreto MEF 169/20** introduce il principio generale di adeguata composizione collettiva, anche con riferimento alla diversità di genere.
- **Banca d'Italia, circolare 285**, 35esimo aggiornamento stabilisce l'introduzione di una quota di genere e di buone prassi e la diversity policy fra le competenze non delegabili del CdA. In particolare, le disposizioni prevedono delle specificità normative per le BCC (adeguamento al target della quota di genere in due fasi, entro 2024 e 2027).

**DONNE E COOPERAZIONE
LA SCELTA DI FARE IMPRESA**

L'IMPORTANZA DI UNA DEMOCRAZIA DELLE OPPORTUNITÀ

A SALERNO IL CONVEGNO DAL TITOLO "DONNE E COOPERAZIONE: LA SCELTA DI FARE IMPRESA", PROMOSSO DA IDEE - ASSOCIAZIONE DELLE DONNE DEL CREDITO COOPERATIVO E ORGANIZZATO IN COLLABORAZIONE CON BANCA CAMPANIA CENTRO E FONDAZIONE CASSA RURALE DI BATTIPAGLIA.

Claudia Bernardo

Si è svolto a Salerno, giovedì 10 marzo, presso il Palazzo della Provincia, il convegno dal titolo "Donne e Cooperazione: la scelta di fare impresa", promosso da iDEE – Associazione delle donne del Credito Cooperativo e organizzato in collaborazione con Banca Campania Centro e Fondazione Cassa Rurale di Battipaglia, con il patrocinio della Provincia di Salerno, realtà che hanno fortemente sostenuto l'iniziativa condividendo pienamente i valori promossi da iDEE.

L'evento, trasmesso in diretta streaming, ha trasferito sui territori il dialogo sui temi della *diversity ed inclusion* di cui iDEE è portavoce.

I numeri che raccontano la disparità di trattamento tra uomo e donna sono noti ed è evidente

10 MARZO 2022 - ORE 10,30
SALONE BOTTIGLIERI - PROVINCIA DI SALERNO

IN DIRETTA STREAMING

CONVEGNO

**DONNE E COOPERAZIONE,
LA SCELTA DI FARE IMPRESA**



come “*gli stereotipi, come opinioni precostituite e scarsamente suscettibili di modifica, sono pervasivi, inconsapevoli, ma soprattutto distorcono la razionalità delle scelte sprestando risorse*”, ha chiarito nel corso del suo intervento la presidente di iDEE e presidente di BCC Basilicata, **Teresa Fiordelisi** (nel tondo accanto), specificando che “*la mancata inclusione delle donne nel mercato del lavoro non è solo un tema di giustizia sociale, ma anche e soprattutto un danno economico per l'intero sistema, che spreca così risorse, forza lavoro, abilità e competenze, a svantaggio dell'intera società*”. Su queste stesse considerazioni si è svolto l'intero evento, con il susseguirsi di interventi volti a sottolineare il fondamentale contributo delle donne in ambito lavorativo ed imprenditoriale.



Alessandro Ferrara, assessore Attività Produttive Comune di Salerno, ha sottolineato come la continuità di eventi incentrati su imprenditoria femminile e diversità, contribuiscano a far aumentare la consapevolezza del ruolo della donna, favorendo la crescita socio-economica del territorio e ha lodato la presenza in platea di una delegazione di giovani dell'Istituto Professionale Trani di Salerno.

Camillo Catarozzo, presidente di Banca Campania Centro, sottolineando come l'universo femminile si ritrovi ancora a “*combattere*” per motivi di natura culturale, ha rimarcato il ruolo delle banche di comunità, protagoniste del necessario “*rinascimento culturale*”. Di questo avviso anche **Fausto Salvati**, direttore generale Banca Campania Centro, che ha ravvisato un ruolo di primo piano per le BCC nell'affiancare le donne nella costituzione di nuove imprese.

Amedeo Manzo, presidente della Federazione Banche di Comunità Credito Cooperativo Campania e Calabria, ha sottolineato come, per iniziare a muovere i primi passi verso le pari opportunità, si è dovuto attendere l'introduzione e “*l'imposizione*” delle “*quote rosa*”. Eppure, ricorda, dovrebbe essere pari per uomini e donne, la possibilità di realizzare sogni ed ambizioni, con le giuste opportunità, necessarie anche in ambito imprenditoriale, con interventi omogenei a favore delle imprese, anche quelle guidate da donne.

Claudia Benedetti, vicepresidente di iDEE, esprimendo l'importanza di declinare nella concretezza il femminile, riprende il tema rimettendo le cose nella giusta prospettiva: “*se im-*

maginassimo il talento come un contenitore che si rovescia sul mondo possiamo pensare che si sia riversato sugli uomini come sulle donne, magari in egual misura. Individuare il talento dove c'è è una sfida di efficacia, di efficienza e non scoprirlo significa privarsi di grandi opportunità. Individuare e far emergere il talento femminile serve non soltanto alle donne, ma serve al Paese, alle imprese”.

Anna Manca, vicepresidente Confcooperative e presidente della commissione donne dirigenti cooperative, è intervenuta sottolineando che l'Italia è fra i Paesi più arretrati in tema di parità e che, per questo motivo, è necessario adottare scelte consapevoli. Come statisticamente dimostrato, politiche di genere e di welfare efficaci moltiplicano la ricchezza, pertanto sarà opportuno sfruttare i fondi del PNRR, non a caso orientati anche alla creazione di infrastrutture sociali che favoriscono le pari opportunità. “*Va scardinata la visione del welfare come costo per le aziende*”, ha ribadito. L'obiettivo dovrà, allora, essere quello di avere territori, comunità, che siano “*educanti*” e in questo la cooperazione svolge un ruolo fondamentale.

Ruolo rimarcato anche da **Alessandra Puglisi**, Presidente Comitato Femminile Plurale di Confindustria Salerno, che ha evidenziato come, per creare un sistema che incida sul cambiamento, le piccole e medie imprese, che costituiscono il nostro tessuto economico, non possono essere lasciate sole, ma necessitano di alleati, di fare rete.

Stefania Brancaccio, Vicepresidente UCID, ha parlato di sostenibilità. L'impresa femminile, infatti, è più sensibile al tema della sostenibilità, cresce ad un ritmo più intenso rispetto alle imprese a conduzione maschile ed ha propensione all'innovazione. Ha, inoltre, ricordato come la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori non dovrebbe costituire un costo, ma essere riportata a bilancio come investimento. Costo per le aziende sarebbe piuttosto quello della “*non formazione*”, base sicura di una perdita duratura nel proprio business.

A concludere l'evento sono state le testimonianze di tre imprenditrici del territorio, Annamaria Cascone, Raffaella Marino e Alessandra Pedone, socie di Banca Campania Centro, che hanno raccontato le loro esperienze professionali, la loro lotta contro gli stereotipi di genere, fino a raggiungere il successo. Centrale nel loro percorso è stato il supporto e il sostegno di una banca di Credito Cooperativo. Questi ultimi interventi hanno reso evidente come la “*democrazia delle opportunità*”, citata dal presidente Manzo, aprirebbe a notevoli margini di sviluppo per i territori, mettendo a fattor comune i numerosi talenti femminili presenti.